



Plaidoyer pour un vrai dialogue social interinstitutionnel

Introduction

Les réformes précédentes du Statut nous ont montré qu'un cadre inadapté pour le dialogue social porte toujours préjudice au personnel des institutions de l'Union européenne. Dans les années à venir nous ne pouvons plus exclure que les Etats-membres poursuivent leurs efforts visant à détricoter le statut.*

Nous avons vu l'expérience désastreuse et préjudiciable pour le personnel causée par le manque d'un dialogue social lors de la dernière réforme du statut en 2014.

Il faut donc profiter du calme actuel qui précède peut être la tempête pour essayer de mettre en place un cadre pour un dialogue social interinstitutionnel digne de ce nom avant le commencement d'éventuelles négociations.

Cela est nécessaire pour éviter que les dysfonctionnements de 2012-2013 se répètent. La dernière réforme a clairement démontrée que les règles en place ne permettent pas un dialogue social interinstitutionnel. De plus, si aucun accord n'est trouvé sur de nouvelles procédures, le Conseil risque d'abroger sa [décision du 23 juin 1981](#) instituant une procédure de concertation tripartite (Commission de Concertation).†

Pour rappel, la procédure Commission de Concertation n'est plus adaptée depuis l'introduction, par le traité de Lisbonne, de la codécision pour les modifications du Statut. L'administration du Conseil a proposé en 2013 d'adapter la procédure pour en tenir compte, mais le Parlement européen a refusé. Le Conseil a donc adopté la même année une [déclaration](#) fournissant des orientations concernant l'interprétation et l'application de sa décision du 23 juin 1981. Le préambule de celle-ci prétend qu'elle vise à maintenir les effets de la décision de 1981, dans la mesure du possible, dans le cadre juridique et institutionnel actuel et, en particulier, de garantir, dans la mesure où le Conseil est concerné, une concertation efficace avec le personnel. Ces objectifs n'ont pas été atteints.

* Comme pour le Cadre Financier Pluriannuel 2014-2020, le Statut risque d'être modifié dans les prochaines années pour dégager de nouvelles économies. Le Conseil a déjà demandé à la Commission (doc. 14834/16) d'analyser comment réduire le coût du régime de pension. Si le Brexit implique une perte importante de recettes pour le budget de l'UE, la pression sera encore plus forte.

† Il y a deux raisons pour cela. D'abord, les événements de 2012 et 2013 ont démonté que la Commission de Concertation dans sa formation actuelle n'a plus d'utilité. Ensuite, même si le Tribunal a estimé que les procédures avaient été respectées, il a estimé dans un récent arrêt que le non-respect de cette dernière constitue une violation des formes substantielles, au sens de l'article 263, deuxième alinéa, TFUE, laquelle peut être examinée par le juge de l'Union même d'office (voir l'avis du Service Juridique du Conseil dans le [document 12916/16](#).) Le Conseil pourrait donc vouloir se débarrasser d'une procédure sans utilité mais qu'il faut respecter scrupuleusement pour ne pas invalider ses décisions.



En effet, lors de la négociation de la dernière réforme du Statut, il y a eu des contacts informels, et séparés, entre les OSP et les négociateurs au Conseil et au Parlement, et deux réunions de la Commission de Concertation, mais aucune véritable négociation et aucune discussion impliquant à la fois les négociateurs du Conseil et du Parlement et les représentants du personnel. Quel que fût le format, il s'agissait principalement de l'échange d'information, et aucunement de négociations. A moins d'établir de nouvelles procédures, le même scénario risque de se reproduire lors de la prochaine ouverture du Statut.

A quel stade faut-il prévoir un dialogue social interinstitutionnel ?

Il n'est pas prioritaire de changer les procédures pour les stades initiaux (préparation de la proposition de la Commission et consultation du Comité du Statut). Dans les deux cas, les procédures pourraient être améliorées, mais elles permettent dans la pratique déjà l'implication (ou, du moins, l'information) de tous les représentants du personnel.

Toutefois, il serait tout de même utile dès le stade initial d'établir une collaboration étroite entre les OSP de toutes les institutions et, si possible, la désignation d'un petit nombre de porte-paroles, ce qui pourrait permettre une meilleure efficacité de l'action des représentants du personnel tout au long de la procédure.

La difficulté principale et partant la priorité est d'instaurer un vrai dialogue au moment de la négociation entre le Conseil et le PE.

Quel mécanisme(s) ?

L'idéal serait un mécanisme interinstitutionnel.

Il s'agirait de trouver un nouveau format pour la Commission de Concertation. Cela pourrait prendre la forme d'un comité interinstitutionnel restreint de représentants du personnel, de représentants des négociateurs et de représentants des Administrations. Une obligation de consultation régulière de la Commission de Concertation devrait être instaurée (par exemple, tous les mois). Il faudrait également s'assurer que la consultation porte sur la substance en créant l'obligation de soumettre un texte pour chaque réunion de consultation. Il faudrait aussi trouver un mécanisme de médiation en cas d'échec de la concertation.

A défaut, il faudrait un mécanisme interne tant au Conseil qu'au PE qui permet un dialogue direct entre les négociateurs et les représentants du personnel, mais cela est à envisager seulement si les tentatives d'établir un mécanisme interinstitutionnel échouent.



Quels participants ?

L'essentiel est bien sûr de permettre un dialogue entre les négociateurs du Conseil et du Parlement et les représentants du personnel, mais il serait utile d'impliquer aussi les Administrations des institutions, qui devraient mettre tout accord en œuvre, et de prévoir un secrétariat.

Négociateurs

Comme pour tout dossier en codécision, les négociateurs sont :

- pour le Conseil, la Présidence (avec un mandat du Coreper) ; et
- pour le Parlement, le rapporteur (avec mandat de la commission parlementaire compétente).

Administrations

Un représentant pourrait être désigné par le Collège des Chefs d'Administration. Cette possibilité est déjà prévue dans la déclaration du Conseil de 2013.

Représentants du personnel

Cela dépendra du stade et du mécanisme retenu, mais dans tous les cas de figure une collaboration étroite entre les OSP sera nécessaire. Pour promouvoir un dialogue efficace, il faudrait arriver à sélectionner un petit groupe de représentants (disons entre 3 et 5) sur base de certains critères, par exemple :

- la présence dans plusieurs institutions ;
- la taille relative des institutions ; et
- l'importance d'impliquer les institutions où les décisions seront prises (pour rendre crédible toute menace de grève).

Secrétariat

Puisque le Secrétaire-général du Conseil présidait les réunions de la Commission de Concertation, le Secrétariat-général assurait le secrétariat. Pour la nouvelle procédure, il serait plus logique que la Commission joue ce rôle, puisque elle suit d'office toutes les étapes de la procédure et, même si elle n'est pas neutre, elle joue surtout un rôle de facilitateur au stade des négociations entre le Conseil et le Parlement.



Pensionnés

Actuellement, c'est seulement au stade de la préparation de la proposition de la Commission que les associations qui représentent les pensionnés sont impliquées. Cela devrait être prévu à tous les stades, du moins quand les intérêts des pensionnés sont ou risquent d'être en jeu. Au pire, s'il n'est pas possible de les impliquer formellement, les OSP devraient assurer leur implication à travers leurs délégations.

-oOo-